

POSTANOWIENIE

Dnia 17 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P. C.
przeciwko Teatrowi w Ł.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 1 lutego 2022 r., sygn. akt VIII Pa 155/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 1 lutego 2022 r., Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację P. C. od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi z 28 lipca 2021 r.

Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za wystarczające do rozpoznania apelacji. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy - wbrew zarzutom apelacji - nie naruszył przepisów prawa materialnego - art. 81 k.p.

Ciężar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku. W sprawie to powódka miała więc obowiązek wykazania, że w okresie, w którym pozwany bezpodstawnie odmawiał dopuszczenia jej do pracy, czyli od

1 stycznia 2021 r., cały czas była gotowa do jej faktycznego wykonywania. Powódka nie sprostала temu obowiązkowi.

W istocie poza sporem jest, że pozwany konsekwentnie od dnia ustania zawartej z powódką umowy o pracę na czas określony, tj. od 1 stycznia 2021 r., negował dalsze jej trwanie. Nie jest to jednak wystarczające, aby przyjąć, że przez sam fakt negocjowania istnienia stosunku pracy przez pozwanego np. poprzez wystawienie świadectwa pracy, informowanie powódki o tym, że nie jest już zatrudniona, czy też gróźb zawiadomienia ZUS o nienależnie pobranych przez powódkę świadczeniach z tytułu urlopu macierzyńskiego, powódka była cały czas w gotowości do jej świadczenia w rozumieniu art. 81 k.p., na co z kolei ma choćby wskazywać okoliczność, że powódka sygnalizowała pracownikom teatru, że chce brać udział w spektaklach. W ocenie Sądu Okręgowego przejawem gotowości do pracy powódki nie jest również z całą pewnością wniosek o zabezpieczenie powództwa. Fakt telefonicznej rozmowy pełnomocnika powódki z pozwanym, podczas której złożył propozycję ugodowego rozwiązania sporu poprzez cofnięcie powództwa i bezzwłoczne dopuszczenie do pracy, skoro po 31 grudnia 2020 r. P. C. nie zgłaszała dyrektorowi teatru gotowości do pracy, a wolę podejmowania dalszego zatrudnienia wyrażała wyłącznie względem swoich kolegów - aktorów oraz przedstawicielki związków zawodowych.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 14 października 2013 r. w sprawie II PK 16/13, że przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia pracownik powinien aktywnie manifestować tę gotowość. Tym samym, pracownik domagający się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.) powinien w sposób aktywny i systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. Wymaga to od niego systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy w szczególności o miejscu przebywania oraz możliwych sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy. Powinien to czynić przynajmniej raz w miesiącu, domagając się zapłaty wynagrodzenia z tytułu

gotowości do wykonywania pracy, które powinno być wypłacane w terminie oraz na zasadach analogicznych jak wynagrodzenie za pracę. Potwierdzenie gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy. Również jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stałej gotowości do wykonywania pracy. Powódka nie wykazała, aby w okresie od 1 stycznia 2021 r. potwierdziła swoją gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § k.p.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

1. art. 81 § 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że w zakresie znaczeniowym pojęcia „zgłoszenia gotowości do pracy” w rozumieniu tego przepisu nie mieści się czynność pracownika uzewnętrzniająca gotowość do pracy w formie pisma procesowego tj. wniosku o zabezpieczenie powództwa, sformułowanego na podstawie art. 755 § 1 pkt I k.p.c. w zw. z art. 730 § 1 k.p.c., które to zabezpieczenie miało polegać na „określenie obowiązku w stosunku do pozwanego dopuszczenia powódki do udziału w przedstawieniach w teatrze po dniu 31 grudnia 2020 r.”, co stanowiło skonkretyzowaną deklarację do gotowości do pracy jeszcze przed wydaniem wyroku w przedmiocie dopuszczenia do pracy, poprzez który to wniosek o zabezpieczenie Powódka zwerbalizowała gotowość wykonania obowiązków pracowniczych w postaci udziału w próbach i przedstawieniach co stanowiło jej podstawowe świadczenie pracownicze.

2. art. 81 § 1 i 2 k.p. poprzez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że pojęcie „zgłoszenia gotowości do pracy” oznacza, że w okresie kilkumiesięcznego niedopuszczenia do pracy (a więc w okresie krótszym od roku) pracownik musi ponawiać, co miesiąc zgłoszenie gotowości do pracy, także w sytuacji, w której pracodawca oświadczył wprost, że traktuje stosunek pracy jako rozwiązany i nie pozwala pracownikowi na realizację obowiązków pracowniczych, a przesłanka obowiązku „comiesięcznego” zgłoszenia gotowości do pracy sformułowana została przez Sąd Odwoławczy w sposób abstrakcyjny (tj. niezależny od

warunków zatrudnienia w danej sprawie) i nie wynika wprost z przepisu prawnego oraz jest sztuczna i nadmiernie formalistyczna w sytuacji, w której z oświadczeń pracodawcy wynika, że nie chce on aby pracownik wykonywał pracę.

Ponadto z ostrożności procesowej zarzucono powyższemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 387 § 2¹ k.p.c. poprzez pobieżne i iluzoryczne wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego kasacyjnie wyroku podstawy prawnej wyroku w zakresie obejmującym ocenę zarzutu apelacyjnego, tj. zarzutu naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 81 § 1 i 2 k.p.

Na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. wniesiono o przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania w związku z:

1. występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego polegającego na określeniu czy czynności procesowe w postaci wniosku o zabezpieczenie powództwa o dopuszczenie do pracy, które miałyby polegać na umożliwieniu wykonania faktycznych czynności wchodzących w skład zakresu obowiązków pracowniczych stanowi wystarczające dla uzyskania przez pracownika wynagrodzenia za przestój w pracy, uzewnętrznienie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.;

2. potrzebą wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych w zakresie okresów i powtarzalności składania przez pracownika oświadczenia o gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. w sytuacji, w której pracodawca wprost oświadcza pracownikowi, że uznaje stosunek pracy za rozwiązany, a okres niedopuszczenia do pracy jest krótszy niż rok.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Sformułowana we wniosku kwestia nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Należy odróżnić roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy i wniosek o zabezpieczenie powództwa od prawa materialnego, czyli od gotowości do pracy jako przesłanki zapłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy – art. 81 k.p. Wystąpienie z pozwem o przywrócenie do pracy dowodzi zamiaru pracownika podjęcia zatrudnienia po uwzględnieniu powództwa. Generalnie pracownik nie powinien przyczyniać się do zwiększenia swojej szkody i dlatego w oczekiwaniu na wyrok sądu pracy może i powinien podjąć kolejne zatrudnienie (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), które może zakończyć i powrócić do poprzedniego pracodawcy w przypadku powodzenia powództwa o przywrócenie do pracy (art. 48 § 2 k.p.). Sam pozew nie wystarcza do stwierdzenia gotowości do pracy. Podobnie wniosek o zabezpieczenie powództwa przez dopuszczenie do pracy na podstawie art. 755 k.p.c. również nie jest wystarczający do stwierdzenia gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. Pracownik może wykazywać gotowość do zatrudnienia bez wniosku o zabezpieczenie powództwa i odwrotnie uzyskanie procesowego zabezpieczenia powództwa może wymagać wprowadzenia zabezpieczenia roszczenia do realizacji (wykonania), wówczas znaczenie ma ocena indywidualnego zachowania w konkretnej sprawie (sytuacji). Dopiero z tej perspektywy można ocenić czy zachowanie (działanie) pracownika wyraża jednocześnie jego gotowość do wykonywania pracy. Skarżąca zauważa to we wniosku, skoro odwołuje się do kilku wyroków Sądu Najwyższego (sprawy I PK 230/14, I PK 70/13, I PK 149/07), bowiem nie jest możliwe ogólne wskazanie, iż wystąpienie przez pracownika do sądu z pozwem o przywrócenie do pracy nawet z wnioskiem o zabezpieczenie powództwa jest zawsze równoznaczne z gotowością do pracy. Takie zachowanie realizuje procesowe uprawnienie pracownika, jednak nie musi być równoznaczne w każdym przypadku z gotowością do pracy jako przesłanką materialną wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy – art. 81 k.p. Oznacza to, że w ramach zarysowanego problemu znaczenie mają ustalenia faktyczne i wykładnia prawa w indywidualnej sprawie w aspekcie ustalenia i

stwierdzenia gotowości pracownika do wykonywania pracy, co odpowiada podstawom kasacyjnym (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) i szczególnej podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wnioszek o przyjęcie skargi nie odwołuje się.

Negatywna ocena drugiej podstawy przedsądu zgłoszonej we wniosku, czyli z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wynika z tego, że *„Potrzeba dokonania wykładni art. 81 § 1 k.p., związana jest z drugim zarzutem naruszenia prawa materialnego wskazanym w pkt II.2 skargi kasacyjnej ...”*, co metodycznie i merytorycznie nie jest prawidłowe z następujących przyczyn. Druga podstawa przedsądu ma charakter uniwersalny a nie konkretny. Przedmiotem jej zainteresowania jest tylko sam przepis prawa ze względu na kwalifikowaną potrzebę jego wykładni wynikającą z poważnych wątpliwości albo z rozbieżności w orzecznictwie. Czym innym jest ocena zastosowania prawa w konkretnej sprawie, gdyż wówczas znaczenie ma miara naruszenia prawa materialnego z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 81 § 1 k.p. Innymi słowy uniwersalna podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest odrębna od zarzutu podstawy kasacyjnej, czyli nie jest właściwe odwołanie się w uzasadnieniu podstawy przedsądu do zarzutu naruszenia prawa materialnego podstawy kasacyjnej (pkt II.2 w sprawie). Podstawy kasacyjne stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odpowiedź na pytanie czy w przypadku negowania istnienia stosunku pracy przez pracodawcę wystarczające jest jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy, czy też konieczne jest cykliczne powtarzanie zgłoszenia gotowości do pracy, a jeśli tak to w jakich okresach, należy do Sądu powszechnego, który suwerennie stosuje prawo materialne (art. 81 § 1 k.p.), a wcześniej samodzielnie ustala stan faktyczny. Kontrola w tym zakresie przez Sąd Najwyższych dokonywana jest tylko w zakresie określonym w ustawie, czyli w zakresie zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie wydaje wiążących wytycznych dla sądów powszechnych. Z drugiej strony przepis art. 81 § 1 k.p. nie jest nową regulacją w prawie pracy, ma już swoje orzecznictwo i piśmiennictwo. Wiele orzeczeń w tej materii wskazanych we wniosku nie wynika ze skomplikowania regulacji, lecz z różnych stanów faktycznych. Nie ma

w tym zakresie rozbieżności w orzecznictwie, w przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę dla ujednoczenia orzecznictwa. Norma prawa materialnego z art. 81 § 1 k.p. nie może być zastąpiona orzeczeniem sądowym, gdyż można przyjąć, że prawodawca obecne rozwiązanie uznaje za właściwe, dlatego uprawnione jest stwierdzenie, że znaczenie mają okoliczności w indywidualnej sprawie, co tłumaczy, że nie na gruncie art. 81 § 1 k.p. nie można zastąpić prawodawcy i dać wiążącej inne Sądy odpowiedzi co do liczby zgłoszeń gotowości do pracy czy też co do konieczności cyklicznego powtarzania zgłaszania gotowości do pracy.

Konkludując należy też podkreślić, że przesłanka przedsądu nie daje podstaw do oceny zgodności z prawem wydawanych orzeczeń sądów powszechnych, zaś w odniesieniu do orzecznictwa Sądu Najwyższego nie formułuje problemów związanych z wykładnią prawa na tyle istotnie, aby należało podjąć wyzwanie zmiany linii interpretacyjnej w zakresie art. 81 k.p. Trzeba również zaznaczyć, że orzecznictwo sądowe nie zastępuje litery ustaw, które poza normami generalnymi zawierają także normy indywidualne, które dają się oceniać w odniesieniu do okoliczności charakterystycznych dla danej sprawy. Natomiast to co w skardze kasacyjnej jest podkreślane, to problematyka oceny czy wystarczające jest jednorazowe oświadczenie o gotowości do pracy a nie częstsze przejawy tej gotowości, to zdecydowanie należy do sfery wykładni i stosowania prawa w indywidualnej sprawie, co należy do kompetencji sądu rozstrzygającego spór i podlega kontroli jedynie w ramach podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której skarga kasacyjna nie nawiązuje.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[ms]

